

Opfølgning på Årsmødet 2006

– den mangfoldige frivillige eller manglen på en stereotyp



DEN MANGFOLDIGE FRIVILLIGE – ELLER MANGLEN PÅ EN STEREOTYP

Hvorfor arbejder en ung fyr som frivillig i stedet for at tage et studiejob? Hvad motiverer en erhvervsmand til at arbejde frivilligt? Hvad får etniske minoriteter til at engagere sig? Og kan det at arbejde som frivillig være et bevidst valg om en aktiv pensionisttilværelse? Disse spørgsmål stillede Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde på Rådets årsmøde den 27. september 2006.

Hvordan ser en frivillig ud? Den store frivillighedsundersøgelse fra 2006 viser, at det typisk er en person på 30-49 år - og lidt oftere en mand end en kvinde. Ser vi udelukkende på det sociale område, er der dog en klar overvægt af kvinder. Den typiske frivillige har børn, en videregående uddannelse og arbejder mere end 40 timer om ugen. Den typiske frivillige har boet i den samme kommune i mere end 5 år, oftest i provinsen, går i kirke og er meget interesseret i politik. Og så har den typiske frivillige en stor tillid til frivillige organisationer og tradition for frivilligt arbejde i familien.

Men det giver jo ikke billedet af de mange frivillige, der knokler løs i alle ender af Danmark. I virkeligheden er det helt forkert at tale om en typisk frivillig. Der findes nemlig frivillige inden for alle grupper og typer i Danmark. Pointen er, at det er forskellige ting, der motiverer forskellige grupper til at arbejde frivilligt.

Det giver vi nogle eksempler på her sammen med et par gode råd fra årsmødet til, hvad man skal være opmærksom på, når man rekrutterer frivillige. Frivillighedsundersøgelsen viser nemlig også, at der er masser af potentielle frivillige at tage af. Hele 45 % af den del af befolkningen, der ikke arbejder frivilligt i dag, tilkendegiver, at de godt kunne tænke sig det. Så det er blot om at komme i gang.

Hvorfor er den mangfoldige tilgang til frivillige vigtig?

Det er Rådets holdning, at en mangfoldig tilgang til frivillige er vigtig. Det er den af mange forskellige årsager. For det første handler det om aktivt medborgerskab. Medborgerskab handler bl.a. om at tage et medansvar for det samfund, vi lever i. Medborgerskabet er derfor også en del af det at være frivillig. Som frivillige tager vi aktiv del i samfundet og tager ansvar for det fællesskab, vi indgår i. Vi gør en indsats for dem, der ikke ligner os selv, eller vi gør en indsats for ligesindede.

Det er med til at skabe sammenhængskraft i samfundet – og det er med til at skabe social kapital. Det gør, at mennesker fra forskellige samfundsgrupper, der normalt ikke har deres daglige gang sammen, mødes og opretter fællesskaber.

Et andet element er rummeligheden i foreningslivet. Frivilligt socialt arbejde er kendetegnet ved, at vi kan rumme og er talerør for brugere, der i et vist omfang kan være udstødte af samfundet. Denne rummelighed bør også gøre sig gældende, når vi ser på de frivillige i foreningerne.

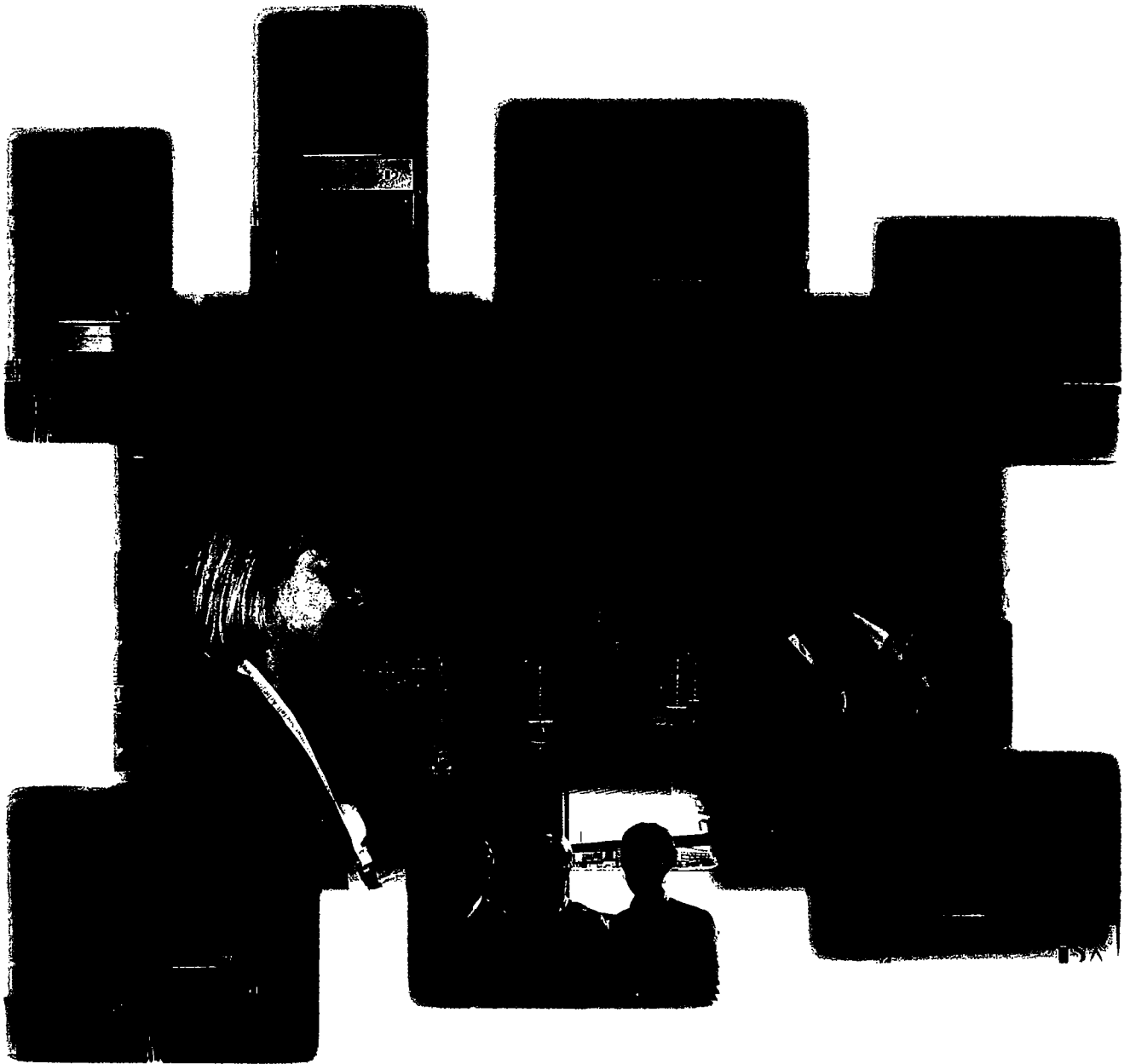
Et mangfoldigt foreningsliv skaber derudover bedre foreninger og bedre tilbud til brugerne. Jo flere forskellige frivillige en forening har, des bedre muligheder har vi for at udvikle nye tilbud, der passer til netop de brugere, vi har. Derfor er den mangfoldige tilgang til frivillige vigtig.

En dag var Peter Plys og Grislingen ude at gå i skoven for at lede efter Elefantdyret.

Grislingen listede sig bagfra hen ved siden af Plys. "Plys", hviskede han.

"Ja Grisling, hvad vil du?", spurgte Plys.

"Ingenting", svarede Grislingen og tog Plys' pote, "jeg ville blot være sikker på, at du var der".



4 FORTÆLLINGER OM 4 FORSKELLIGE FRIVILLIGE

Den unge: Social indignation og ønske om udvikling af kompetencer

"Jeg følte, at der var brug for det, jeg kunne, og at jeg ville få lov til at bruge det". Sådan siger 23-årige Martin Primdahl om sin indgang til frivilligt arbejde i Red Barnet Ungdom. Om det, der motiverer ham, siger han: "Jeg vil føle, at min personlige indsats gør en forskel. Holdningen om, at man bare skal komme ind og være med, så finder vi ud af noget, tænder mange af på". Med andre ord, Martin har som ung frivillig fokus på, hvad han kan tilføre opgaven.

"Jeg vil stilles overfor krav, der modsvarer mine forventninger til opgaven" er en anden af Martins pointer. Forventningsafstemning er derfor helt afgørende. "Hvis jeg skal løse en opgave, der er knyttet direkte til formålet, vil jeg gerne have, at det fremstår seriøst", siger Martin. "Ud over, at det er en personlig tilfredsstillelse for mig at se, at vi redder børn og at organisationen kører, så styrker det yderligere mig som individ. Det er en ledelsesmæssig kravle-gård for mig. Frivillige har jo den vidunderlige egenskab at smutte, hvis de ikke synes, det har været sjovt". Netop de kompetencer og arbejdsopgaver, man i det frivillige arbejde kan få lov til at prøve af, kan være afgørende for, at unge vælger et frivilligt engagement frem for et studiejob. For hvem vil ikke hellere få lov til at være frivillig leder eller lektiehjælper frem for at lave kaffe eller kopiere?



Den frivillige med etnisk baggrund: Fokus på det lokale sociale arbejde

Billederne af urolighederne på Nørrebro fik i 1997 fædrene til at reagere. De ville ikke finde sig i, at deres bydel lignede Beirut. De ville gerne gøre en forskel, og de havde den fordel, at de kendte de unge, der var på gaden, og deres familier.



”Drivkraften for mig til at være frivillig er at være med til at løse problemerne i nærområdet, der hvor jeg bor. Jeg vil gerne lave socialt arbejde, og vores aktivitetscirkel viser netop det sociale engagement. Det er mit kvarter og mit lokalområde, og jeg vil gerne være aktiv deltager, der hvor jeg bor. Sådan er det for alle vores 70 frivillige med forskellig etnisk baggrund. Deres drivkraft er, at de gerne vil gøre noget for lokalområdet”, siger Khalid Alsubeihi fra Fædregruppen på Nørrebro. Samtidig er det sociale arbejde i fokus – det at man gør en forskel for mennesker, der på forskellig vis har et behov.

Det er netop et fokus på det lokale engagement og det sociale arbejde, som motiverer etniske minoriteter til at blive frivillige. Samtidig er det vigtigt, at have et fokus på de konkrete aktiviteter, man kan blive en del af og som kan være med til at fremme kompetencer, man kan bruge i forhold til uddannelse og arbejde. Men det er også vigtigt at være opmærksom på, at etniske minoriteter ikke altid er en naturlig del af de forskellige frivillige netværk i nærområderne, og derfor skal rekrutteringen målrettes etniske minoriteter og sætte fokus på det sociale arbejde i lokalområdet.



Senioren med ønske om en aktiv pensionisttilværelse

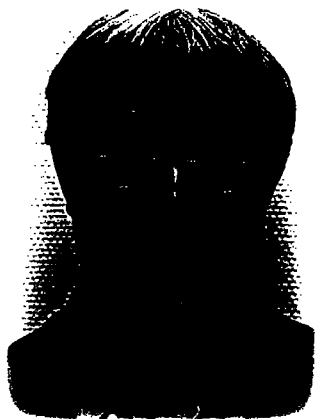
"I mit aktive arbejdsliv har jeg aldrig haft tid til at lære at spille golf og bridge, og så må jeg jo finde på noget andet", siger Palle Simonsen med et smil, når han skal forklare, hvorfor han som pensionist er engageret i mange forskellige frivillige sociale foreninger. "Jeg kan ikke lade være med at forsøge at være med til at bevæge noget i samfundet". Det handler simpelthen om et menneske, der vil fortsætte et aktivt og engageret arbejdsliv med en aktiv pensionisttilværelse, og her er frivilligt socialt arbejde oplagt. Samtidig har seniorer en masse erfaringer at byde på, som frivilligt socialt arbejde kan nyde godt af.

Palle Simonsen mener, at alder nemt bliver et spørgsmål, når man skal udpege nye til bestyrelser. Der er stadig en aldersdiskrimination, der skal gøres op med, og mange bestyrelser har regler om, at man kun kan sidde, til man er 70. Hvis man vil have noget ud af seniorerne som frivillige, er det nødvendigt at gøre op med dette. For der er vel ingen øvre aldersgrænse for frivillige?



Foto: POLFOTO/Peter Hove Olsen

Erhvervsmanden der vil samarbejde med private virksomheder og fonde



"De erfaringer jeg har med at søge private midler og samarbejde med det private erhvervsliv i kombination med det netværk, jeg har, er det, der driver mig", fortæller Erik Thorsted fra Natteravnene. Også her kan et fokus på den konkrete opgave, f.eks. fundraising, være det, der motiverer til et frivilligt engagement.

Men til forskel fra den unge frivillige, hvor fokus ligger på de kompetencer, man kan udvikle i det frivillige arbejde, ligger fokus her nærmere på de kompetencer fra arbejdslivet, man kan bringe med sig ind i det frivillige arbejde. På samme vis som virksomheder hellere vil samarbejde og bidrage med de kernekompetencer, de sidder inde med, frem for at give økonomisk støtte til foreningslivet, så vil ansatte i det private erhvervsliv gerne bidrage med deres kompetencer og netværk f.eks. som led i finansieringen af en frivillig social forenings arbejde.



Gode råd til rekruttering af frivillige

1. Tænk mangfoldigt og rummeligt i rekrutteringen
2. Rekrutter efter frivillige til konkrete/specifikke opgaver frem for til foreningen
3. Fortæl hvad I kan tilbyde den frivillige
4. Fortæl hvilke kompetencer, I har brug for
5. Sæt fokus på det sociale arbejde frem for det frivillige element
6. Overvej om I uforvarende kommer til at aldersdiskriminere

Udgivet af:

Rådet for Frivilligt Socialt Arbejde

Nytorv 19, 3.sal

1450 København K

Tlf.: 3393 5293

www.frivilligraadet.dk

info@frivilligraadet.dk